

# イクボスのススメ

～従業員がイキイキと働ける風土をつくるには～



会社などで働く人の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」を増やしていくためにはどうすればよいか。過去にファザー・オブ・ザ・イヤー in みえの「わが社のイクボス部門」で受賞された皆さんと鈴木知事が話し合いました。

## イクボスとして心がけるようになったきっかけもしくは行動とは？

**山下** イクボスに取り組み始めたのは、「女性も長く働いてもらいたい」「女性に正社員として定年まで働いてもらえる会社とは何か」を考え始めたことがきっかけです。

**越村** 私が結婚した頃は、結婚＝退職というイメージが強く、子どもが授かると「妊娠おめでとう」よりも先に「いつ退職するの?」と言われたことを

覚えています。自分がイクボスとして心がけていることは、**自らが率先して「ワーク」も「ライフ」も楽しんで、人生を楽しむということです。**

**石川** イクボスを意識し始めたきっかけは、**子どもができたことです。**夕方にお迎えでソワソワしている従業員や単身赴任でなかなか子どもに会えない従業員の気持ちを考えるようになりました。

**田中** 以前の職場では、子どものために早く帰ったり休みを取ったりできる雰囲気ではありませんでした。そのような社会を変えたくて、今の会社では**積極的に子育てができる風土づくりに取り組んでいます。**



**知事** イクボスになるきっかけは、「自分自身の経験」と「一緒に働いている仲間への思い」が大きく影響していると感じます。私も、女性職員から「知事が育児休暇を取得すれば、男性職員が取りやすくなる」と言われて育児休暇を取得した経緯があります。

## イクボスとして どんな課題を感じているか

**越村** 仕事と家庭の両立を支援する制度は整ってきました。ただ、**従業員が制度を活用できていない現状**はあるかと思っています。

**田中** 男性の育児参画や女性の社会参画に対する考え方について、私の親の世代とは**ギャップ**があり、それを埋めるのはなかなか難しいです。

## ———そういった課題に対して、 何か解決策などはありますか？

**石川** 制度を活用しやすい職場にするために、雰囲気の良い場づくりをめざしています。具体的には、**従業員が「お互いさま」の気持ちを持ち、「ありがとう」と言い合える職場**になることです。そうすることで制度の活用にもつながっていくと思っています。

**山下** 私の会社では、**社長や経営幹部が率先して有給休暇を取得する**などして、従業員が休みやすい風土となるよう心がけています。

**越村** 私の会社でもトップ自らが率先して行動をしてきているほか、**管理職がどのような職場にしたいか、そのための具体的な行動などを宣言して職場に掲げることで、社員全員がめざす姿**いつでも見えるようにしています。

## イクボスの取組を どうやったら広げられるのか

**石川** 職場の風土づくりはとても難しいですが、**上司からどンドン声掛けをして雰囲気を作っていく**



**ことが大事**だと思います。また、実際に育児休業などを取得した人が、「やってよかった」と感じたことを、これから取る人たちに伝えていくのも大事だと思います。

**田中** 経営者が「イクボス」の重要性を認識し、**社内で発信し続けることで本気が伝わっていく**と思います。

**山下** 業種や職場によって働き方に対する考え方や取組はさまざまです。それも踏まえて、**どうやって多くの人を巻き込んでいくのかを考えていくことが大事**だと思います。

**越村** 私の職場では、「バースデー休暇」などの有給休暇の取得を促す制度があります。トップからは、「管理職が率先して取得しないと、部下は取りにくいよ」と言われていますが、**管理職が自ら率先して従業員の見本となるように行動していく**ことが、次につながっていくことになると思います。

**知事** イクボスや働き方改革を、**従業員の「福利厚生」としてではなく、組織の「経営戦略」であるとの考え方の転換**ができていない企業は、取組が進んでいると思います。引き続き、量的にも質的にも、イクボスが增えるように努力していきたいと思います。

トークの内容は、ガクレボが取材してまとめてくれました。



**ガクレボ**

県内で熱い思いを持って行動している企業やNPOを取材し、その素敵な取組をつたえ・つなげることを目標としている学生団体。